

**VI ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

JANAÍNA RIGO SANTIN

NORMA SUELI PADILHA

ROGERIO BORBA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Janaína Rigo Santin; Norma Sueli Padilha; Rogerio Borba – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-733-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

APRESENTAÇÃO:

O GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II ocorreu nos dias 20 a 24 de junho de 2023 no VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI: direito e políticas públicas na era digital.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrelaçados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos propostos neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

Os coordenadores deste GT, professores Janaína, Norma e Rogério, desejam a todos uma ótima leitura!

**DO AFASTAMENTO DA EMPREGADA MOTIVADO POR VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA E FAMILIAR: REFLEXÕES ACERCA DA NATUREZA JURÍDICA**
**THE EMPLOYEE'S LEAVE DUE TO DOMESTIC AND FAMILY VIOLENCE:
REFLECTIONS ON THE LEGAL NATURE**

Alana Menezes Batista ¹
Josiane Petry Faria ²

Resumo

O artigo objetiva analisar criticamente a natureza jurídica do afastamento da empregada decorrente da violência doméstica e/ou familiar, verificando se este seria hipótese de suspensão ou interrupção contratual. Nesse sentido, o presente trabalho inicia com a contextualização atinente a violência contra a mulher no âmbito da Lei nº 11.340/2006. Na sequência, é estudado o contrato de trabalho da mulher e suas particularidades. Por fim, é realizada uma investigação acerca de qual instituto jurídico seria o mais adequado para manutenção do vínculo de emprego da empregada vítima de violência doméstica e/ou familiar. A pesquisa se desenvolve pelo método dedutivo e conclui que a interrupção do contrato de trabalho é a medida mais adequada, pois protagoniza a proteção da mulher na relação trabalhista inibindo prejuízos decorrentes de fatos alheios à sua vontade. Nesse intuito, entendeu-se necessária a criação de um auxílio transitório pago pelo órgão previdenciário, o qual deverá ser disponibilizado à empregada.

Palavras-chave: Afastamento, Contrato de trabalho, Lei maria da penha, Mulher, Vítima de violência doméstica

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to critically analyze the legal nature of the employee's removal due to domestic and/or family violence, verifying whether this would be a hypothesis of contractual suspension or interruption. In this sense, the present work begins with the contextualization regarding violence against women within the scope of Law nº 11.340/2006. Next, the woman's employment contract and its particularities are studied. Finally, an investigation is carried out about which legal institute would be the most suitable for maintaining the employment relationship of the employee who is a victim of domestic and/or family violence. The research is carried out by the deductive method and concludes that the interruption of the employment contract is the most appropriate measure, as it plays a role in protecting women in the labor relationship, inhibiting damages resulting from facts beyond

¹ Mestranda em Direito pela Universidade de Passo Fundo; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; Advogada; Email: alanamenezes.adv@gmail.com

² Doutora em Direito com Pós-doutoramento em Direito - Universidade Federal de Rio Grande; Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito - Universidade de Passo Fundo; Advogada; Email: jfaria@upf.br.

their control. To this end, it was deemed necessary to create a transitional allowance paid by the social security agency, which should be made available to the employee.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Removal, Employment contract, Maria da penha law, Victim of domestic, Violence, Woman

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo e mediante um processo constante de lutas travadas pelas mulheres, buscando a igualdade de gênero e conseqüentemente de direitos, finalmente foi possível visibilizar e valorizar as demandas. Contudo, a cultura patriarcal dominante ainda permite que as mulheres sofram inúmeros abusos e violências por parte de seus cônjuges, companheiros e/ou familiares. Com efeito, na busca pela implementação dos direitos humanos às vítimas, a Lei Maria da Penha foi publicada em 2006 com o objetivo de coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

A repercussão da política pública de reconhecimento e proteção da mulher foi inevitável. Assim, no direito do trabalho, as mulheres conquistaram, paulatinamente, seu espaço, tendo sua atividade laboral valorizada, de modo que a Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu um Capítulo específico para dispor sobre a Proteção do Trabalho da Mulher. Apesar disso, não houve regulamento na legislação citada quanto à proteção específica da vítima de violência doméstica, logo a Lei Maria da Penha preencheu parcialmente essa lacuna.

Isso porque o legislador ao dispor na Lei n. 11.340/2006 vários mecanismos assistenciais à mulher que se encontra em situação de violência doméstica e familiar, também dispuseram, em seu artigo 9º, parágrafo segundo inciso II, quanto à manutenção do vínculo empregatício da mulher vítima de violência doméstica, de forma a garantir o afastamento da trabalhadora do seu local de labor por um período de até seis meses.

Todavia, nota-se que o legislador, ao prever tal manutenção, não dispôs sobre como isso irá acontecer na prática, nem mesmo qual será a natureza jurídica do afastamento da empregada. Nesse sentido, surgem dúvidas no momento da aplicação desse dispositivo, se seria hipótese de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, e é exatamente nesse ponto que se encontra a problemática do presente artigo.

Através de pesquisas bibliográficas, pode-se dizer que há, na doutrina, autores que sustentam a natureza jurídica do afastamento da vítima de violência doméstica, como caso de suspensão do contrato de trabalho, visto que não está previsto na Lei 11.340/2006 a obrigação do empregador de pagar o salário à empregada durante esse período, e que este restaria prejudicado se lhe fosse determinado o pagamento salarial durante o período de afastamento.

Por outro lado, há doutrinadores que defendem o afastamento da empregada como causa de interrupção do contrato de trabalho, hipótese em que ela receberia o salário normalmente e

teria o cômputo do tempo de afastamento no tempo de serviço. Essa linha de raciocínio é fundamentada na interpretação teleológica da Lei Maria da Penha, haja vista que os casos de violência doméstica e familiar geram ofensa à integridade física e psicológica da mulher, podendo ser comparados aos casos em que os trabalhadores fazem jus ao auxílio por incapacidade temporária.

Desse modo, diante da necessidade de se buscar um amparo assistencial às vítimas, é necessário estudar sobre o tema, a fim de alcançar uma solução para o problema. Por isso, o trabalho será desenvolvido a partir do método de pesquisa dedutivo, dividindo-se o assunto em três itens: buscando-se estudar a violência doméstica e familiar contra a mulher no âmbito da Lei 11.340/2006, a mulher e seu contrato de trabalho, e por fim, a trabalhadora no contexto da Lei Maria da Penha. A investigação apresentada terá como base pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais, bem como análise da legislação brasileira, Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Projetos de Lei.

2 A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILAR CONTRA A MULHER NO ÂMBITO DA LEI N. 11.340/2006

Para melhor compreender a problemática da violência doméstica e/ou familiar contra a mulher, se faz necessário a contextualização conceitual e aspectos legais no âmbito da Lei n. 11.340/2006. Para tal, será estudado o conceito, requisitos e demais aspectos caracterizadores da violência doméstica e familiar.

Portanto, desde já pode-se afirmar que a violência contra as mulheres é fruto de uma cultura patriarcalista que foi construída e mantida ao longo dos anos. No âmbito das ciências jurídicas e sociais, isso pode ser observado quando o Código Civil de 1916 trazia em seu bojo o conceito de uma família patriarcal, onde o homem detinha a responsabilidade de sustentar a casa, enquanto a mulher possuía apenas uma capacidade relativa perante a sociedade (BARRETO, 2013). Tal ponto foi superado quando a Constituição da República de 1988 reconheceu que, dentro de uma família, deve existir igualdade entre seus membros, de forma que o Código Civil de 2002 corrobora o disposto na Carta Magna (BASTOS, 2011).

Além disso, a Carta Constitucional de 1988, trouxe em seu texto, como princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana, além da eliminação de todas as formas de discriminação, consolidando o previsto nos tratados internacionais, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979 (BASTOS, 2011).

Apesar do avanço da legislação brasileira no enfrentamento à violência de gênero, principalmente aquela praticada contra às mulheres no âmbito doméstico e familiar, esse tipo

de agressão continua fazendo inúmeras vítimas no Brasil. Neste sentido, é importante dizer que essa violência está normalizada na sociedade devido a cultura que por anos sustentou que o homem era superior à mulher. Diante desse contexto, faz-se necessário entender o que de fato é essa violação de direitos.

A violência doméstica e/ou familiar pode ser compreendida como aquela que ocorre no contexto familiar. Entretanto, não se pode ter em mente que essa violência acontece somente nos casos de relações amorosas, como no caso de marido e mulher, namorados ou companheiros, como o senso comum acredita. Há de se entender que tem como requisito a “relação íntima de afeto” passada ou presente, também ocorre independentemente de parentesco entre a vítima e o agressor, desde que ela seja mulher e violentada em razão do seu gênero (CUNHA; PINTO, 2019).

Esclarecido isso, pode-se afirmar que a violência doméstica e familiar fere os direitos e garantias humanas fundamentais, de forma que suas vítimas necessitam de amparo e proteção do Estado, tendo Ele o dever de criar políticas públicas para combater a naturalização da violência contra mulher e, ao mesmo tempo, oferecer proteção às vítimas.

Nesse contexto, portanto, foi formatada e publicada a Lei n. 11.340/2006, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha. Dessarte, a Lei Maria da Penha, define em seu texto um caráter preventivo e assistencial, trazendo medidas de proteção para as mulheres, com o fito de coibir e prevenir a violência doméstica, passando-se a disciplinar a violência de gênero, cujo objetivo principal é superar a desigualdade existente entre homem e mulher (FARIA; ZANATTA, 2018).

Por sua vez, a violência doméstica e/ou familiar, conforme disposto na Lei Maria da Penha, se caracteriza por toda a espécie de agressão (ação ou omissão) dirigida a mulher, baseada no gênero, que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial (CUNHA; PINTO, 2019). Nesse sentido, observa-se que para ser considerada violência doméstica e/ou familiar, a agressão direcionada contra a mulher e deve acontecer em razão do seu gênero.

À vista disso, o artigo 7º da legislação supramencionada traz em seu inciso I a forma mais conhecida de agressão contra as mulheres: a violência física. Essa espécie de violência, é definida pelo uso da força, mediante socos, tapas, queimaduras, empurrões etc. Devido à agressão física perpetrada contra as mulheres, que podem não apresentar marcas aparentes (contravenção penal de vias de fato) e outras podem levar até a morte, muitas vezes, elas restam impossibilitadas de praticar suas atividades diárias e, conseqüentemente, não conseguem ir trabalhar. Isso acontece porque, além de estarem lesionadas fisicamente, ficam abaladas

psicologicamente, configurando outra forma de violência, como trata o inciso II do artigo 7º da Lei Maria da Penha (CUNHA; PINTO, 2019).

Por sua vez, o inciso II traz em seu bojo a segunda forma de ocorrência da violência doméstica e familiar, que é a psicológica. De acordo com Alice Benvegnú e Josiane Petry Faria, consiste na ameaça, rejeição e humilhação da vítima, podendo ser tão ou mais grave que a violência física, pois é uma agressão emocional que afeta a autoestima e a saúde psicológica da mulher (BEVENGNÚ; FARIA, 2022, p. 303). No cenário da violência psicológica, até 2018, não havia previsão legal sobre a violação da intimidade, que também causa abalos emocionais à vítima. Nessa senda, a Lei n. 13.772/18 inovou sobre o assunto ao incluir no inciso II do artigo 7º da Lei Maria da Penha, a violência psicológica mediante violação da intimidade (CUNHA; PINTO, 2019).

Outra forma de agressão contra as mulheres encontra-se disposta no inciso III do artigo 5º da Lei Maria da Penha, que é a violência sexual. Esse tipo de agressão ocorre mediante “qualquer ato ou comportamento que leve ao constrangimento ou a participação de relação sexual indesejada, mediante o estupro, abuso sexual, assédio moral e atentado violento ao pudor” (BIF, 2018, p. 17).

Em grau de conclusão, tem-se a violência na forma patrimonial, disposta no inciso IV do artigo supramencionado. Essa agressão, abrange qualquer conduta que configure subtração, destruição parcial ou total de objetos da vítima (BENVEGNÚ; FARIA, 2022, p. 303).

Por fim, os crimes de violência moral são aqueles que ferem a honra de alguém e estão tipificados no Código Penal, e quando cometidos em decorrência do vínculo familiar ou afetivo, configuram violência doméstica. Se caracterizam, portanto, como uma afronta ao reconhecimento social e a autoestima da mulher (BENVEGNÚ; FARIA, 2022, p. 303).

Enfrentadas as diversas faces da violência contra mulher, identificadas pela Lei Maria da Penha, pode-se concluir que a violência, por vezes, ocorre e se agiganta de forma silenciosa, uma vez que as vítimas se encontram vulneráveis e inseguras na sua vida íntima, onde a privacidade dos lares pode esconder um território de violência ao contrário do que se espera. Por isso, é necessário que os mecanismos legais de proteção às vítimas sejam sempre os mais claros e acessíveis possíveis, para que, de fato, se sintam protegidas e seguras para denunciar o agressor e romper o ciclo da violência. Desta forma, se faz necessária a análise no que se refere ao tratamento jurídico ofertado às mulheres vítimas de violência doméstica e/ou familiar no âmbito laboral, o que será estudado criteriosamente no próximo tópico.

3 A MULHER NA CONQUISTA DE ESPAÇO NO MERCADO DE TRABALHO: AS DISTÂNCIAS A PERCORRER ENTRE TEORIA E PRÁTICA

Anteriormente, foi tratado sobre a contextualização da violência doméstica e/ou familiar, sendo observada a forma de proteção e tratamento determinados na Lei Maria da Penha. Diante disso, para compreender a violência enquanto fenômeno que repercute no mundo do trabalho, será estudado o contrato de trabalho da mulher, a fim de averiguar qual é o tratamento despendido pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Inicialmente, as mulheres, na luta pela sua inserção no mercado laboral enfrentam situações de violações de direitos cotidianamente. Na Revolução Industrial, trabalhavam em condições inadequadas e degradantes, não tendo suas condições pessoais respeitadas e para elas eram estabelecidas exigências iguais aos dos homens, visto que, naquela época não havia interferência Estatal nas relações trabalhistas (NASCIMENTO, 2011).

Nesse viés, as primeiras leis trabalhistas em âmbito mundial foram para assegurar os direitos das mulheres, bem como dos menores de idade, sendo que tais leis chegaram ao Brasil anos depois. Em um primeiro momento, a intervenção do Estado nos direitos trabalhistas das mulheres aconteceu por um viés do direito protetor, que se justifica, pelo que a doutrina dividiu, em fundamentos fisiológicos e fundamentos sociais. Quanto ao primeiro, justifica-se porque a mulher e o homem são distintos fisiologicamente pela sua natureza, de forma que o gênero feminino não tem a mesma resistência física do masculino e, nesse sentido, os direitos devem ser compatíveis com as limitações de cada um. Já os fundamentos sociais englobam o fato de que a trabalhadora deveria conseguir conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal, em especial com a maternidade e as exigências consequentes dela. (NASCIMENTO, 2011). Percebe-se assim, que a proteção estatal se baseou, fundamentalmente, em pressupostos biológicos e sua pretensa determinação social, no sentido de que não acolheu e protegeu o suficiente, porém, concomitantemente, acarretou a naturalização da desigualdade e do preconceito. Desta forma, a partir da ideologia equivocada da supremacia biológica masculina, advém a construção social que em toda comparação entre mulheres e homens relativa à sua relação com o emprego, são os parâmetros masculinos que fixam as normas (PRIETO, 2019, p. 128).

Por isso, em matéria de emprego, a questão do direito é fundamental para entender as relações das mulheres não apenas no trabalho, mas também na sua própria existência, pois a ideia de um direito promocional aos direitos trabalhistas das mulheres, a fim de garantir que possuíssem livre acesso ao mercado de trabalho, somente foi incorporada no Brasil no ano de 1989, com a Lei n. 7.855.

O trabalho se torna então um valor não apenas econômico para as mulheres, mas identitário e político (LANQUETIN, 2019, p. 66) e, essas mulheres começam a finalmente integrar o mercado de trabalho de forma ampla, deixando de ser um fato estranho para a sociedade ao passo que começa a ser algo cotidiano e normal, buscando cada vez mais a igualdade de direitos em relação aos homens (ARAÚJO, 2013).

Com fundamento nesse espírito protecionista, é a Constituição da República federativa do Brasil de 1988 no artigo 7º, inciso XX que consagra a proteção do mercado de trabalho da mulher. Aliado a isso, a Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente o capítulo III, a partir do artigo 372, também dispõe sobre o amparo do trabalho feminino.

Quanto ao salário da mulher trabalhadora, pode-se dizer que a legislação brasileira garante a igualdade salarial para ambos os sexos, conforme o artigo 7º, inciso XXX da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que proíbe a diferença de salários, de distinção no exercício de funções e na admissão de trabalhadores por qualquer motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Entretanto, tal previsão ainda não possui efetivação satisfatória na prática, uma vez que os homens são detentores de salários mais altos. Isso significa que a disparidade salarial entre homens e mulheres é frequente e alarmante no Brasil, pois conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2019¹, o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985,00 frente a R\$ 2.555,00).

Quanto à jornada de trabalho da mulher, pode-se afirmar que é a mesma do homem, ou seja, de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com exceção dos casos em que for fixado tempo inferior para o exercício do trabalho, conforme artigo 373 da CLT (NASCIMENTO, 2011). Ademais, o limite diário e semanal de jornada de trabalho está expresso no artigo 7º, XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Ainda, é garantido também para as mulheres a realização de hora extra, assim como o trabalho noturno, nos termos do artigo 381 da Consolidação das Leis do Trabalho. Sobre a realização do trabalho noturno, a reforma trabalhista impediu que o empregador suprimisse a garantia prevista quanto à remuneração do trabalho noturno, superior à do diurno, no artigo 611-B, VI, da Consolidação das Leis do Trabalho, impedindo o negociado sobre o legislado acerca desse ponto.

Importante salientar também que a Consolidação das Leis do Trabalho reservou um espaço especial para os assuntos concernentes à proteção da maternidade. De acordo com o

¹ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 13 abri. 2023.

artigo 391 da legislação celetista: “não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”. Nesse sentido, o artigo 391-A do mesmo dispositivo legal garante a estabilidade da gestante, desde a gravidez até 5 meses após o parto (prazo este previsto na alínea “b” do inciso II do caput do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), dispondo que “a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória.” A legislação, portanto, protege a maternidade, no sentido de garantir a estabilidade da gestante e o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do seu emprego e do salário (NASCIMENTO, 2011).

Nessa senda, a partir da ADIN 5.938 de 26/04/2018, a empregada gestante ou lactante deverá ser afastada do trabalho, sem prejuízo de seu salário, inclusive de adicional de insalubridade, quando exercer atividade insalubre em qualquer grau. Isso porque o direito à maternidade e proteção à criança são irrenunciáveis e fundamentais, de modo que não podem ser afastados.

No entanto, observa-se que tais dispositivos visam a efetiva e concreta proteção do infante e, a mulher, novamente, ocupa um papel secundário no amparo legislativo.

Diante de tais características, em linhas gerais, pode-se dizer que se antes eram restritas às ocupações laborais que a mulher poderia exercer, após conquistas dos movimentos feministas, atualmente a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho, buscando a garantia dos seus direitos e prestando seus serviços com as devidas proteções trabalhistas, sendo valorizada pela sociedade, ganhando um novo estereótipo, de batalhadora, trabalhadora, competente e capaz de assumir qualquer atividade (JARDIM, 2013, p. 40). Todavia, na prática cotidiana, o que efetivamente as mulheres recebem está muito longe de superar as expectativas, dado

todo o cenário real de desigualdade, opressão e dificuldades impostas pela divisão desproporcional de atividades, trabalho doméstico exaustivo e não remunerado, tarefas de cuidado, igualmente desgastantes e cumulativas.

Nesse ponto, é importante mencionar que atualmente as mulheres enfrentam outras problemáticas envolvendo sua inserção e permanência no meio laboral. Aqui, a crítica é notória e efervescente quanto ao desempenho do trabalho doméstico não remunerado da mulher, enquanto atividade considerada “natural” para o gênero feminino. Afinal, a condição não remunerada do trabalho doméstico tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento do senso

comum de que o trabalho doméstico não é trabalho, impedindo assim que as mulheres lutem contra ele. No entanto, não existe nada natural em ser dona de casa (FEDERICI, 2022, p. 43).

Seguidamente, no que se refere especificamente ao contrato de trabalho, este possui a característica fundamental da continuidade ou sucessividade. Desse modo, todo contrato trabalhista está sujeito a paralisações temporárias de forma total ou parcial, impedindo que o empregado preste temporárias de forma total ou parcial, impedindo que o empregado preste os seus serviços, impossibilitando que o contrato produza todos os seus efeitos (LEITE, 2020). Tais paralisações são chamadas pelo texto celetista de suspensão e interrupção contratual.

Para que uma paralisação seja enquadrada como suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, deve ser observado, principalmente, o pagamento de salário e a contagem do tempo de serviço. Além disso, tais institutos podem advir tanto de causas imperativas (normas estabelecidas pelo Direito do Trabalho e imposta às partes) como de causas voluntárias (declaração de vontade dos contratantes na formação contratual) (VECCHI, 2016).

Quanto aos efeitos produzidos pela suspensão ou interrupção contratual, pode-se dizer que há efeitos comuns a esses dois institutos, os quais são: a) continuidade do vínculo empregatício; b) direito de um empregado retornar ao trabalho; c) vedação de extinção do contrato por ato unilateral do empregador (LEITE, 2020) e, conforme Vecchi (2016), há, ainda, mais efeito (que seria a letra “d”), trazendo o direito às vantagens de ordem geral ocorridas durante a paralisação. No que se refere à letra “a”, tanto na suspensão quanto na interrupção do contrato de trabalho, o vínculo jurídico de emprego é mantido e continua vigente, embora haja paralisação de alguns de seus efeitos, permanecendo as obrigações anexas. Sobre o disposto na letra “b”, cabe ressaltar que o empregado, ao retornar para o trabalho, tenho direito de fazer algo nas mesmas atividades e funções que exercia antes do seu afastamento, não podendo ser rebaixado. Na letra “c”, tem-se a impossibilidade de extinção do contrato trabalhista pelo empregador, em ato unilateral e imotivado, ou seja. Quanto ao disposto na letra “d”, de acordo com o artigo 417: “Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”. Com efeito, as vantagens de ordem geral, ou seja, aquelas oferecidas a todos os empregados com o mesmo empregador, também são devidas aos trabalhadores afastados e, do mesmo modo, os benefícios que lhe eram concedidos anteriormente o afastamento também são exigíveis por eles (VECCHI, 2016).

A partir do que foi exposto acima, cabe salientar a diferença entre os institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho. A suspensão acontece quando inexistir obrigatoriedade da prestação de serviço e pagamento de salário, sendo certo que o tempo de

serviço, em regra, não é computado para os efeitos legais. Quanto à interrupção, essa se caracteriza nas situações em que o empregado fica desobrigado de prestar serviço, mas continua a receber salários, sendo que o tempo de serviço é sempre computado para aos efeitos legais e contratuais (LEITE, 2020, p. 581).

Em síntese, com base no exposto acima, pode-se afirmar que durante a suspensão contratual ao empregado não há o pagamento de pagamento de salário, a prestação de serviços, e a contagem de tempo de serviço, embora o contrato continue vigente. Já na interrupção, há o pagamento por parte do empregado e ocorre a contagem de tempo de serviço.

Cabe ressaltar ainda que o legislador não previu todas as circunstâncias possíveis de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, sendo que em várias situações a lei deixa o empregado desamparado e sem saber em qual instituto se encaixa

Desta maneira, neste capítulo se conclui que a natureza jurídica do afastamento da trabalhadora que é vítima de violência doméstica e familiar, previsto no artigo 9º, parágrafo segundo, da Lei n. 11.340/2006, não é definida pela legislação trabalhista como suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, o que acaba causando maior prejuízo para esta vítima que fica vulnerável diante de tal situação. Com efeito, é sobre essa problemática que será discutido no próximo item.

4 O IMPACTO DA VIOLÊNCIA COMETIDA CONTRA AS MULHERES SOBRE SUA SITUAÇÃO DE EMPREGO

No primeiro momento deste artigo foi realizada a contextualização da violência doméstica e familiar no âmbito da Lei n. 11.340/2006. Na sequência, tratou-se do contrato de trabalho da mulher, vindo pôr fim a discussão acerca da ausência de definição atinente a natureza jurídica do afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar, abordando-se os institutos da interrupção e suspensão do contrato de trabalho. Nesse sentido, o presente capítulo tem por objeto de estudo a análise da manutenção do vínculo trabalhista da mulher violentada quando ela precisar ser afastada do labor por até seis meses.

Dessa maneira, a inovação trabalhista trazida pela Lei Maria da Penha foi de paradigmática importância, visto que muitas vítimas de violência doméstica são perseguidas por seus companheiros agressores, nos mais diversos locais, inclusive no ambiente de trabalho, tendo elas, nos casos mais graves, que pedir para sair de seus empregos por medo do agressor (CUNHA; PINTO, 2019).

Ademais, a manutenção do vínculo trabalhista, nos termos do artigo 9º, parágrafo segundo, inciso II, da Lei n. 11.340/2006, é direcionado ao empregador da vítima de violência

doméstica e familiar. Contudo, na prática, o contratante somente garantirá tal manutenção se for compelido pelo Judiciário a fazê-lo (CASTILHO, 2011).

Com efeito, a manutenção do vínculo trabalhista da mulher vítima de violência doméstica e familiar é uma medida protetiva que se impõe quando alcançados determinados pressupostos. Nessa via, também é necessário entender qual a natureza jurídica de tal afastamento, visto que a Lei n. 11.340/2006 não legislou sobre o assunto.

Nas hipóteses em que a mulher se encontra em situação de risco, além da manutenção do vínculo trabalhista mediante o afastamento do seu local de trabalho, é necessário, em alguns casos, que ela, além de não comparecer no local de labor, tenha que mudar de residência, ou até para outra cidade, Estado ou país para preservar sua integridade, ocasião em que ela estaria impossibilitada de exercer suas atividades laborais durante o período de afastamento (CARVALHO, 2014).

Por outro lado, se a mulher conseguir retomar a sua atividade laboral sem pôr em perigo a sua integridade física e/ou psíquica ou a sua vida, e o agressor não a perturbar no seu local de trabalho, não haverá razão para decretar a manutenção do vínculo empregatício com o afastamento da trabalhadora dos seus ofícios, pois não há interesse legal em tal medida.

Ademais, ressalta-se que o dispositivo legal prevê a manutenção do vínculo trabalhista mediante o afastamento da mulher vítima de violência doméstica do seu local de trabalho por até seis meses. Sobre esse lapso temporal, caso o feito ainda esteja tramitando e se persistirem os requisitos que possibilitam a concessão de tal medida, o prazo deve ser prorrogado quantas vezes se fizer necessário, para garantir que a integridade da vítima continue sendo preservada e para evitar a reiteração criminosa do agressor (DIAS, 2019).

Isso posto, pode-se dizer que o afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica e/ou familiar trata-se de uma última alternativa, devendo somente ser aplicada quando as outras medidas se mostrarem ineficientes e persistir o risco à integridade física e/ou psicológica das vítimas (CARVALHO, 2014).

Com efeito, apesar da Lei Maria da Penha prever a proteção do vínculo trabalhista da mulher violentada mediante o seu afastamento do local de trabalho por até seis meses, buscando preservar sua integridade física e/ou psicológica, e dispor quanto ao juízo competente para dirimir a questão, não determinou qual será a natureza jurídica da manutenção do vínculo trabalhista, já que tal instituto pode ocorrer por meio da suspensão ou interrupção contratual (CARVALHO, 2014).

Desse modo, tal discussão sobre a natureza jurídica da manutenção do vínculo trabalhista da mulher violentada não é pacífica na doutrina, visto que muitos

autores acreditam que a situação se enquadra em suspensão e outros pensam que seria caso de interrupção do contrato de trabalho. Cabe salientar que, na jurisprudência, o assunto ainda é muito recente, de modo que ainda não há como dizer que o tema está pacificado. Contudo, a Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça se posicionou quanto ao assunto, no Informativo de Jurisprudência n. 655 de 27 de setembro de 2019, decidindo que a hipótese de interrupção do contrato de trabalho é a mais adequada para o afastamento previsto na Lei n. 11.340/06.

O problema jurídico causado pela lacuna deixada pela Lei Maria da Penha não pode prejudicar ainda mais a empregada vítima de violência doméstica, de modo que ela fique desamparada e sendo vítima duas vezes, uma pela violência doméstica e familiar e outra pela falha do sistema jurídico.

Neste ínterim, Maria Berenice Dias (2019, p. 183) acredita que a Lei Maria da Penha buscou assegurar o trabalho da ofendida, para que ela consiga se autossustentar, visto que “quando do rompimento do vínculo familiar, por episódio de violência, precisa continuar trabalhando. Até porque, no mais das vezes, deixa a vítima de contar com o auxílio do varão que, de um modo geral, é o provedor da família”.

Tendo isso em vista, cabe destacar qual é a opinião de alguns doutrinadores acerca do assunto. Quanto à hipótese de que a manutenção do vínculo trabalhista da vítima de violência doméstica deve ser enquadrada como suspensão do contrato de trabalho, Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto (2019) e Maria Berenice Dias (2019) acreditam que essa seria a solução mais adequada para o caso, visto que a ofendida continuaria com seu vínculo empregatício, recebendo o salário da Previdência Social e não do empregador, como ocorre no caso da licença gestante, por exemplo. Contudo, para que essa solução seja viável, seria necessária a criação de um dispositivo legal que autorizasse tal pagamento pelo órgão previdenciário, para que a trabalhadora não fosse prejudicada economicamente e para o empregador não seja penalizado excessivamente por uma situação gerada por terceiros.

Seguindo essa linha de raciocínio, Vólia Bomfim Cassar (2011) acredita que o afastamento da empregada do seu local de trabalho por até seis meses, tem natureza jurídica de suspensão, visto que a lei não estabelece o pagamento de salário durante tal período. Do mesmo modo é o pensamento de Tizzano da Rocha Jobim (2007) que acredita estar diante de uma nova hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Ademais, Ipojuca Demétrius Vecchi (2016)

também acredita que a manutenção prevista no artigo 9º, § 2º, da Lei Maria da Penha seja caso de suspensão contratual.

Por outro lado, há doutrinadores que defendem o afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar como hipótese de interrupção do contrato de trabalho, de forma que essa medida protetiva seria considerada uma sustação provisória e parcial da prestação de serviços (CARVALHO, 2014).

O autor Francisco José Monteiro Júnior (2010) acredita que o afastamento em comento deve ser exercido sem que a mulher tenha prejuízo do salário e que o empregador deverá arcar com as referidas custas a fim de atender a função social. No mesmo sentido, Eduardo Câmara (2007) entende que, sendo tal afastamento involuntário por parte da ofendida e ocasionado por uma situação de violência, o Estado deveria ter legislado sobre a manutenção do vínculo trabalhista de forma detalhada e não genérica.

Por isso, Câmara (2007) acredita que, nesta situação, em que, diante de uma situação involuntária, em que não há culpa nem da empregada nem do empregador, o período de afastamento deveria ser computado no tempo de serviço da trabalhadora, além de além de continuar a ter o recolhimento do seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). Nessa senda, o autor defende a criação de um auxílio monetário para a vítima que, em sua visão, deveria ser pago pelo Instituto Nacional de Seguro Social.

Contudo, cabe destacar que não é tão simples a criação desse benefício destinado à seguridade social. Nesse sentido, para que seja criado o benefício assistencial para a empregada afastada por motivo de violência doméstica, é necessário haver, primeiramente, a criação de uma fonte de custeio. Portanto, para que a Previdência Social possa arcar com o ônus de pagar o benefício assistencial à empregada afastada, deve haver, primeiramente, uma base legal (criação de lei complementar) e financeira (criação de fonte de custeio) para tanto, visto que sem tais requisitos, não é possível a criação de novos benefícios para a seguridade social.

Apesar desse impasse em criar um benefício assistencial às vítimas, para a maioria dos autores isso não seria um problema, já que a tendência deles é de enquadrar a manutenção do vínculo trabalhista da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar como hipótese de suspensão do contrato de trabalho, situação em que a ofendida fica sem prestar seus serviços ao empregador e não recebe o seu salário, sendo que o período de afastamento não é computado no tempo de serviço

Diante dessa omissão legislativa, a Comissão Parlamentar Mista de Inquérito (CPMI) de Violência Contra a Mulher no Brasil apresentou o Projeto de Lei do Senado (PLS) sob n. 296/2013, que visa alterar a Lei 11.340/2006 e a Lei 8.213/91, com o objetivo de instituir o auxílio-transitório, devido ao risco social que a violência doméstica e familiar provoca, o qual dispõe que o auxílio transitório oferecido à mulher em situação de violência doméstica e familiar será concedido independentemente de carência de forma que seu salário benefício será o correspondente à média dos maiores salários que contribuem para a previdência gerando a conta em torno de 80% de tudo o período contributivo. Ademais, o PLS 296/2013 propõe que tal auxílio-transitório seja disponibilizado em conjunto com o seguro-desemprego, bem como propõe que a perícia médica a serem realizada pela previdência social, deverá levar em conta a decisão do magistrado que reconheceu a situação de violência doméstica e familiar e concedeu as medidas protetivas, os laudos e prontuários médicos fornecidos por hospitais com o intuito de verificar a relação entre os fatos decorrentes da violência e o afastamento da atividade laboral por risco social. Nesse seguimento, o PLS 296/2013 cria uma medida protetiva inovadora no rol do artigo 22 da Lei Maria da Penha, determinando a obrigação do recolhimento, por parte do agressor, de 9% do salário de contribuição da ofendida, se ela estiver vinculada algum regime de previdência. Ademais, estabelece que o auxílio transitório será custeado pelo recolhimento das contribuições previdenciárias da segurada, bem como pelo montante que o agressor deve recolher durante o período de licença da trabalhadora, haja vista que ele motivou o afastamento do ofendido de seu local de trabalho.

Contudo, apesar da importância do projeto de Lei em comento, ele ainda se encontra em tramitação, mesmo após aproximadamente nove anos da sua propositura. Desse modo, as vítimas de violência doméstica que necessitam do afastamento do trabalho para preservar a sua integridade física e/ou psicológica, permanecem desamparadas pelo ordenamento jurídico que carece de atenção por parte dos legisladores

Quanto à natureza jurídica do afastamento do trabalho, que não está prevista na Lei 11.340/2006, o Superior Tribunal de Justiça definiu o contrário da doutrina majoritária, sustentando que a hipótese de interrupção do contrato de trabalho seria mais adequada devido a uma interpretação teleológica da Lei Maria da Penha com o artigo 226, parágrafo oitavo, da Constituição da República federativa do Brasil em 1988, que assegura o dever do Estado de coibir a violência no âmbito de suas relações.

Com efeito, conforme decidiu o Superior Tribunal de Justiça, nos casos em que ao afastamento da empregada vítima de violência doméstica e a consequência a interrupção do seu

contrato de trabalho, o ônus remuneratório se dará do mesmo modo do auxílio-doença, ou seja, o empregador será responsável pelo pagamento de salário da empregada durante a primeira quinzena, sendo que a partir do 16º dia, o encargo é da previdência social. Entretanto, só será possível se restar aprovado o afastamento pela perícia médica do mencionado instituto. Ademais, o Superior Tribunal de Justiça decidiu que a trabalhadora tem direito ao período aquisitivo de férias, desde o seu afastamento.

O entendimento da sexta turma do Superior Tribunal de Justiça sobre o assunto foi por unanimidade, e ainda é recente no mundo jurídico. Contudo, pode-se perceber de antemão que esta é uma decisão de suma importância, visto que o estado tem dever de prestar assistência a essas mulheres que se encontram desamparadas pela lacuna existente na legislação Brasileira em consonância com o artigo 203, caput, da Constituição da República federativa do Brasil de 1988, que dispõe: A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social.

Sendo assim, foi acertada a decisão do Superior Tribunal de Justiça. Claramente, a intenção do legislador, ao prever a manutenção do vínculo empregatício da mulher garantindo o seu afastamento do local de trabalho, foi de proteger a vítima que se encontra em situação de vulnerabilidade. Dessa forma, interpretando de forma teleológica mencionar a lei, e buscando o correto sentido e alcance dela, pode-se observar que o fim a que se destina é proteger e garantir o vínculo empregatício da mulher vítima de violência doméstica.

Deste modo, a aplicação da lógica do benefício auferido pelos empregados afastados por auxílio-doença é a medida mais eficaz e ágil possível por hora lembrando que o artigo 3º do Código de Processo Penal admite a interpretação extensiva e aplicação analógica na lei processual penal portanto em casos de lacuna da lei é permitido utilizar a analogia para fins de preencher o vazio desta forma a sexta turma utilizando-se desse método preencher uma lacuna e garantiu mais proteção às mulheres vítimas de violência doméstica .

Nesse sentido, o ônus remuneratório da vítima será dividido entre o empregador e a previdência social. Como a afastamento pode ocorrer por até seis meses, há que se pensar a longo prazo, de modo que, nos primeiros quinze dias de licença, o empregador será responsável pelo pagamento do salário integral da empregada. Em decorrência, a partir do 16º dia, como ocorre no auxílio incapacidade temporária, a empregada fará jus ao benefício a ser pago pelo INSS.

Por isso, destaca se a importância do projeto de lei do Senado Federal 296/2013 que institui um benefício específico para o caso de afastamento da empregada vítima de violência doméstica. Entretanto, apesar de esse avanço jurisprudencial para solucionar a questão, sabe se

que a edição de uma norma legal que disponha quanto a natureza jurídica do afastamento não será suficiente para reparar os danos que o agressor causa tanto na vítima quanto na sociedade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa em questão foi desenvolvida com o intuito de esclarecer qual é a natureza jurídica do afastamento da empregada vítima de violência doméstica. Nesse sentido, fez-se útil primeiramente, analisar, a caminhada percorrida pelas mulheres e os direitos conquistados por elas ao longo da história, visto que a legislação supracitada é oriunda da luta dos movimentos feministas pela igualdade de direitos entre os gêneros

Neste seguimento, a criação Lei Maria da Penha em 2006 estabeleceu mecanismos para combater e prevenir a violência doméstica e familiar, garantindo apoio assistencial às vítimas. Por conseguinte, uma das medidas assistenciais previstas na lei supramencionada foi a manutenção do vínculo trabalhista da empregada vítima de violência doméstica, mediante o afastamento do seu local de trabalho por até seis meses. Contudo, houve uma omissão legislativa na elaboração do dispositivo, visto que não houve regulamentação quanto à natureza jurídica desse afastamento.

Diante disso, a doutrina preocupou-se em analisar a natureza jurídica do afastamento, e de modo majoritário, pode-se perceber que os autores acreditam que a casa de suspensão do contrato de trabalho, sustentando a ideia de que, como o empregador não contribuiu para a causa do afastamento, ou seja, a circunstância ensejadora é alheia o contrato de trabalho, não poderia ter o ônus de arcar com as despesas da empregada afastada. Ademais, as autoras e os autores defendem a ideia de que, como não houve previsão legal sobre o pagamento de salário, e como não há trabalho durante o período de licença, não há por que a trabalhadora receber seu salário nessa situação.

Todavia, no julgamento do Recurso Especial n. 1757775/SP, a Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça decidiu por unanimidade, que a natureza jurídica do afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar é causa de interrupção do contrato de trabalho. Nesse sentido, observou-se que a decisão do Superior Tribunal de Justiça em definir a natureza jurídica do afastamento como interrupção do contrato de trabalho, é correta, pois buscou proteger a mulher, que já é vítima de violência doméstica, de ter sua relação trabalhista prejudicada por uma situação alheia à sua vontade. Contudo, a jurisprudência ainda não é uniforme, tendo em vista a ausência de outros julgados a respeito do tema, e por isso, no momento, não é uma solução definitiva para essa lacuna legislativa.

De todo modo, a longo prazo, a solução definitiva para o impasse é o Projeto de Lei do Senado (n. 296/2013), que Visa oferecer a mulher em situação de violência doméstica

e familiar um auxílio transitório pago pelo órgão previdenciário, que deverá ser disponibilizado a empregada a partir do primeiro dia de afastamento, se esse for concedido pelo juiz, nos termos do artigo 9º, parágrafo segundo, inciso II, da Lei Maria da Penha e aprovado pela perícia médica previdenciária. Todavia, tal projeto de lei encontra-se em tramitação desde 2013, de forma que a empregada ainda permanece desamparada, a mulher está desprotegida.

Todavia, a curto prazo, o mais interessante é solucionar a problemática seguindo o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, a saber: utilizar a aplicação analógica do auxílio-doença para preencher a lacuna deixada pela legislação. Com isso, haveria uma amenização de, pelo menos, uma parte do sofrimento das vítimas, que temem ficar sem emprego, e consequentemente, sem recursos financeiros.

Por fim enfatiza-se que o Superior Tribunal de Justiça tem decidido pela interrupção do contrato de trabalho nos casos de afastamento da empregada por violência doméstica já foi um grande passo para preencher essa lacuna da lei para dar uma solução rápida para a vítima, que precisa dessa medida protetiva para proteger sua integridade física e psicológica, e que antes ficava sem saber o que iria acontecer com o seu contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eneida Melo Correia. **O Trabalho da Mulher e o Princípio da Igualdade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v.79, n. 3, p. 46-62, jul/set. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50034/003_araujo.pdf?sequence=1. Acesso em: 03 abr. 2023.

BARRETO, Luciano Silva. **Evolução Histórica e Legislativa da Família**. In: Série Aperfeiçoamento de Magistrados, 13: 10 anos do Código Civil: aplicação, acertos, desacertos e novos rumos. Rio de Janeiro: EMERJ, 2013. 2 v. p. 205-214. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/13/volumeI/10anosdocodigocivil.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2023.

BASTOS, Tatiana Barreira. **Violência Doméstica Contra a Mulher: análise da lei Maria da Penha (lei nº11.340/2006): Um diálogo entre a teoria e a prática**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

BENVEGNÚ, Alice; FARIA, Josiane Petry. **A invisibilidade dos filhos do feminicídio e ausência de políticas públicas**. Revista Justiça do Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, 2022.

BIF, Brovedan Ruana. **O crime de feminicídio e o combate à violência contra as mulheres**. Repositório Institucional Universidade do Sul de Santa Catarina: Araranguá, 2018. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/5989/TCC.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CÂMARA, Eduardo. **Lei Maria da Penha**. Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba, 2007. Disponível em: <<http://www.esmat13.com.br/artigos/lei%20maria%20da%20penha%20-%20eduardo%20camara%20%20juiz%20do%20trabalho%20substituto%20da%2013%20CAA%20regiao/332>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CARVALHO, Maria Fernanda Souza. **Repercussão da Lei Maria da Penha nos contratos de trabalho**. Revista da Ejuse, n. 20, p. 165-197, 2014. Disponível em: <<http://www.diario.tjse.jus.br/revistaesmese/revistas/20.pdf#page=165>>. Acesso em: 01 abr. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.
CASTILHO, Ela Wiecko V. de. **Da assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar – artigo 9º**. In: CAMPOS, Carmen Hein de. *Lei Maria da Penha: comentada em uma perspectiva jurídico-feminista*. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2011. p. 233-246. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/856/1/lei_maria_penha.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha – 11.340/2006 Comentada artigo por artigo**. 8. ed. Salvador: Jus Podivm, 2019.
DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça: a efetividade da lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

_____. **A Lei Maria da Penha na Justiça**. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.
FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

FONSECA, Gabriela Koetz da. **Necessidade de prévia fonte de custeio para a criação e majoração das contribuições à seguridade social**. 2013. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/37408/necessidade-de-previa-fonte-de-custeio-para-a-criacao-e-majoracao-das-contribuicoes-a-seguridade-social>>. Acesso em: 03 abr. 2023.

JARDIM, Micheli Moraes. **Os reflexos da Lei Maria da Penha no Direito do Trabalho, possibilitam as garantias à empregada vítima de violência doméstica e familiar?** Conteúdo Jurídico, Brasília: 2013. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Monografias-TCC-Teses-E-Book/46285/os-reflexos-da-lei-maria-da-penha-no-direito-do-trabalho-possibilitam-as-garantias-a-empregada-vitima-de-violencia-domestica-e-familiar>>. Acesso em: 03 abr. 2023.

JOBIM, TISSIANO DA ROCHA. **A Lei Maria da Penha e reflexos no direito do trabalho**. Abril de 2007. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/boletim-abr07/N6-030407.php>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

LANQUETIN, Marie-Thérèse. **Levar o direito a sério**. In: MARUANI, Margaret. Trabalho, logo existo respectivas feministas. FGV Editora: Rio de Janeiro, 2019. V.1. p. 66-78.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. **Trabalho da Mulher**: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. 02 set. 2010. Disponível em: <<https://www.jornaljurid.com.br/doutrina/trabalhista/trabalho-da-mulher-o-artigo-384-da-clt-e-a-lei-maria-da-penha-e-seus-aspectos-trabalhistas>>. Acesso em: 28 mar. 2023.

PRIETO, Carlos. **Na Espanha, o tempo das transformações**. In: MARUANI, Margaret. Trabalho, logo existo respectivas feministas. FGV Editora: Rio de Janeiro, 2019. V.1. p. 114-130.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Direito Material do Trabalho**: Noções Introdutórias, Relação de Emprego e Contrato de Trabalho. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2016, v. 1.

ZANATTA, Michelle Ângela; FARIA, Josiane Petry. **Violência contra a mulher e desigualdade de gênero na estrutura da sociedade**: da superação dos signos pela ótica das relações de poder. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito. e-ISSN: 2525-9848. Salvador. Volume 4, n. 1, p. 99-114, 2018.